

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SURABAYA PERDANA ROTOPACK  
DI SURABAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen



Oleh :

**M. Samsul Arif**

0712010076 / FE / EM

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”**

**JAWA TIMUR**

**2011**

## **SKRIPSI**

**Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Surabaya Perdana Rotopack Di Surabaya**

**Disusun Oleh :**

**M. SAMSUL ARIF**  
**0712010076 / FE / EM**

**Telah dipertahankan dihadapan yang diterima oleh Tim Penguji Skripsi  
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional  
“Veteran” Jawa Timur pada tanggal 30 September 2011**

**Pembimbing  
Utama**

**Tim Penguji :  
Ketua**

**Dra. Ec. Hj. Kustini. MSi**

**Dr. H. Ali Maskun, MS**

**Sekretaris**

**Dra. Ec. Hj. Kustini, MSi**

**Anggota**

**Dra. Ec. Sulastri I, MM**

**Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”  
Jawa Timur**

**Dr. H. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM**  
**NIP. 196309241989031001**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. SURABAYA PERDANA ROTOPACK  
DI SURABAYA**

Yang diajukan

**M. SAMSUL ARIF**

0712010076 / FE / EM

telah disetujui untuk ujian skripsi oleh:

Pembimbing Utama

**Dra. Hj. Kustini. MSi**

Tanggal : .....

Mengetahui

Pembantu Dekan I Fakultas Ekonomi  
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”

**Drs.Rahman Amrullah Suwaidi. MS**

NIP. 1960003301986031003

## KATA PENGANTAR

Puji syukur diucapkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surabaya Perdana Rotopack Di Surabaya”**. Dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Surabaya.

Skripsi ini telah melalui beberapa diskusi dan mendapatkan masukan serta koreksi dari para dosen maupun pelaku yang terlibat dalam pekerjaan dengan harapan skripsi ini dapat mencapai tujuan dan sasaran.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Teguh Soedarto, MP selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
2. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Dr. Muhadjir Anwar, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
4. Sumarto, SE, MS selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan bimbingan selama masa skripsi.
5. Dra Ec. Nuruni Ika Kusuma Wardhani, MM selaku Dosen Wali yang telah memberi saran, nasihat serta bantuan selama masa kuliah.

6. Kedua Orangtuaku serta Saudara-Saudaraku yang telah banyak memberikan dorongan, doa, dan kesabaran yang tidak terkirakan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan yang telah membagikan ilmunya dan membantu dalam proses kuliah.
8. Seluruh Sahabat, Teman, Kawan dan Rekan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan bagi kami dan pembaca umumnya. Semoga ALLAH SWT senantiasa membimbing kita menuju jalannya dan melimpahkan rahmat serta hidayahnya bagi semua pihak yang telah banyak membantu kami dalam penyusunan skripsi ini.

Surabaya, September 2011

Penulis

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR TABEL .....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
ABSTRAKSI .....	xii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Perumusan Masalah .....	10
1.3    Tujuan Penelitian .....	10
1.4    Manfaat Penelitian .....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	12
2.1    Hasil Penelitian Terdahulu .....	12
2.2    Landasan Teori .....	14
2.2.1. Kinerja Karyawan .....	14
2.2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	14
2.2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan .....	16

2.2.1.3. Unsur-Unsur Kinerja Karyawan .....	16
2.2.1.4. Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.2.2. Kepuasan Kerja .....	19
2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	19
2.2.2.2. Manfaat Kepuasan Kerja .....	20
2.2.2.3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja .....	22
2.2.2.4. Indikator Kepuasan Kerja .....	23
2.2.3. Disiplin Kerja .....	25
2.2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja .....	25
2.2.3.2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja .....	25
2.2.3.3. Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	26
2.2.3.4. Hal-Hal Penunjang Disiplin Kerja .....	27
2.2.3.5. Cara Menegakkan Disiplin Kerja .....	28
2.2.3.6. Indikator Disiplin Kerja .....	30
2.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.3. Kerangka Konseptual .....	33
2.4. Hipotesis .....	34
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....	 35
3.1. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	35

3.1.1. Definisi Operasional .....	35
3.1.2. Pengukuran Variabel .....	38
3.2. Teknik Penentuan Sampel .....	39
3.2.1. Populasi .....	39
3.2.2. Sampel .....	39
3.3. Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3.1. Jenis Data .....	41
3.3.2. Sumber Data .....	42
3.3.3. Pengumpulan Data .....	42
3.4. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	42
3.4.1. Teknik Analisis .....	42
3.4.2. Uji Realibilitas dan Validitas .....	44
3.4.3. Uji Outlier dan Multivariat .....	44
3.4.3.1. Uji Outlier Univariat .....	45
3.4.3.2. Uji Outlier Multivariat .....	45
3.4.4. Uji Normalitas Data .....	46
3.4.5. Uji Hipotesis .....	46
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	49
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	49



4.1.2.	Visi Dan Misi Perusahaan .....	50
4.1.3.	Lokasi Perusahaan .....	50
4.1.4.	Struktur Organisasi .....	51
4.2.	Deskripsi Hasil Penelitian .....	52
4.2.1.	Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja .....	54
4.2.2.	Hasil Jawaban Responden Tentang Displin Kerja .....	56
4.2.3.	Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan .....	57
4.3.	Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	58
4.3.1.	Uji Validitas .....	58
4.3.2.	Uji Reliabilitas .....	59
4.3.3.	Uji Construct Reliability & Variance Extracted .....	60
4.3.4.	Uji Normalitas .....	62
4.3.5.	Uji Multicollinearity dan Singularity .....	63
4.3.6.	Uji Outlier .....	64
4.3.7.	Confirmatory Factor Analysis .....	65
4.3.7.1.	Confirmatory Factor Analysis Job Satisfaction .....	65
4.3.7.2.	Confirmatory Factor Analysis Job Disipline .....	66
4.3.7.3.	Confirmatory Factor Analysis Job Performance .....	66
4.3.8.	Structural Equation Modeling dan Pengujian Hipotesis .....	66
4.3.8.1.	Evaluasi Model One-Step Approach to SEM .....	66
4.3.8.2.	Uji Kausalitas .....	69

4.4.	Pembahasan .....	70
4.4.1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.4.2.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
4.4.3.	Kinerja Karyawan .....	72
BAB V	Kesimpulan dan Saran .....	76
5.1.	Kesimpulan .....	76
5.2.	Saran .....	76

## DAFTAR GAMBAR

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Konseptual .....	33
-------------------------------	----

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Model SEM .....	43
---------------------	----

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Struktur Organisasi .....	51
4.2 Model Specification Base Model .....	67
4.3 Model Specification Modification Model .....	68

## DAFTAR TABEL

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Data Tingkat Ketidakhadiran Karyawan Tahun 2007 – 2010 .....	4
1.2 Data Tingkat Keterlambatan Karyawan Tahun 2007 – 2010 .....	5
1.3 Pencapaian Target Produksi Tahun 2010 .....	7

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Goodness Of Fit Indices .....	48
-----------------------------------	----

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Umur Responden .....	52
4.2 Jenis Kelamin Responden .....	52
4.3 Lama Bekerja Responden .....	53
4.4 Jenjang Pendidikan Responden .....	53
4.5 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Kepuasan Kerja .....	54
4.6 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Disiplin Kerja .....	56
4.7 Frekuensi Hasil Jawaban Responden Tentang Kinerja Karyawan .....	57
4.8 Standart Factor Loading & Construct Dengan Confirmatory Factor Analysis .....	58

4.9 Pengujian Reliabilitas .....	60
4.10 Construct Reliability & Variance Extracted .....	61
4.11 Assement Of Normality .....	62
4.12 Uji Outlier Multivariate .....	64
4.13 Standardized Regression Weights Untuk Job Satisfaction .....	65
4.14 Standardized Regression Weights Untuk Job Disipline .....	65
4.15 Standardized Regression Weights Untuk Job Performance .....	66
4.16 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Base Model .....	67
4.17 Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit Indices Modification Model ...	68
4.18 Uji Kausalitas Antar Faktor .....	69
4.19 Data Frekuensi Kepuasan Kerja .....	70
4.20 Data Frekuensi Disiplin Kerja .....	71
4.21 Data Frekuensi Kinerja Karyawan .....	72

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURABAYA PERDANA ROTOPACK DI SURABAYA**

**Oleh :**

**M. Samsul Arif**

## **ABSTRAKSI**

Dalam era teknologi dan informasi yang berkembang pesat, bangsa Indonesia lebih menekankan pada masalah sumber daya manusia dalam masa pembangunannya, atau lebih khususnya pada peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai titik sentral bagi pembangunan nasional. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang penting dari beberapa factor lain. Manusia saling berhubungan diantara satu dengan lainnya, sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan pengaruh positif antara hubungan kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pada karyawan PT. Surabaya Perdana Rotopack. Dari beberapa teori diatas, maka penelitian ini mengambil objek pada PT. Surabaya Perdana Rotopack yang ada pada saat ini tengah menghadapi masalah pada jumlah karyawan yang absen. PT. Surabaya Perdana Rotopack adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa percetakan.

Variabel penelitian adalah kepuasan kerja (X1) yang terdiri dari tingkat pekerjaan menyenangkan dan sesuai dengan keinginan (X1.1), kondisi tempat kerja sangat baik (X1.2), saling membantu dan mendukung dalam bekerja (X1.3), budaya kerja pegawai (X1.4), menghargai waktu dan pedoman kerja (X1.5), dan pegawai berprestasi (X1.6). Disiplin Kerja (X2) yang terdiri dari ketaatan (X2.1), kepatuhan (X2.2), kesadaran (X2.3), dan pengendalian diri (X2.4). Sedangkan pada kinerja karyawan (Y) terdiri dari kualitas pekerjaan (Y1), kuantitas pekerjaan (Y2), supervise yang diperlukan (Y3) dan ketepatan waktu (Y4). Teknik pengambilan sampelnya menggunakan simple random sampling / yaitu dimana semua anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama besar untuk dijadikan sample penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (*Structural Equation Modeling*).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat diketahui hasil dari penelitian ini bahwa :

- a) Faktor kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.
- b) Faktor disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

**Keyword : Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan yang dapat memberikan prestasi kerja. Pada kinerja karyawan yang tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau instansi dalam

melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja. Untuk mencapai kinerja yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002). Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan



maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Sebagai gambaran apabila suatu perusahaan hanya memperhatikan tentang pendidikan, keahlian dan teknologi tanpa memikirkan semangat dan disiplin kerja karyawan, maka pendidikan, keahlian dan teknologi yang tinggi sekalipun tidak akan menghasilkan produk yang maksimal bila yang bersangkutan tidak dapat memanfaatkannya secara teratur dan mempunyai kesungguhan disiplin kerja yang tinggi.

PT. Perdana Rotopack adalah perusahaan yang beroperasi di Indonesia (Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat). PT. Surabaya Perdana Rotopack merupakan sebuah cabang dari PT. Perdana Rotopack. PT. Surabaya Perdana Rotopack merupakan perusahaan yang bergerak bidang percetakan, baik indoor maupun outdoor. Hasil dari percetakan di perusahaan ini dituntut agar memiliki kualitas cetak yang bagus, serta sempurna dalam pengerjaannya. Oleh sebab itu PT. Surabaya Perdana Rotopack harus menuntut karyawannya memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mengerjakan tugas masing-masing. Selain itu PT. Surabaya Perdana Rotopack juga harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawannya agar mereka bisa memiliki kinerja yang baik.

Akan tetapi pada 4 tahun terakhir ini PT. Surabaya Perdana Rotopack mengalami kendala di sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari tabel

berikut ini yang menggambarkan tentang tingkat ketidakhadiran, tingkat keterlambatan serta tingkat realisasi (pemenuhan) target perusahaan.

Tabel 1.1 Data Ketidakhadiran dari Tahun 2007 – 2010

Tahun	Sakit (Orang)	Ijin (Orang)	Alpha (Orang)	Total (Orang)	Persentase
2007	139	192	63	394	2,73 %
2008	198	186	127	511	3,54 %
2009	203	240	135	578	4,01 %
2010	250	253	160	663	4,60 %

Sumber : PT. Surabaya Perdana Rotopack

Jumlah karyawan bagian produksi pada PT. Surabaya Perdana Rotopack sebanyak 144 orang. Berdasarkan data diatas dapat dilihat pada tahun 2007 terdapat 394 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2008 terdapat 511 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Sedangkan pada tahun 2009 terdapat 578 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2010 terdapat 663 orang karyawan yang tidak hadir pada jam kerja. Dari table tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pegawai yang bolos kerja atau mangkir tiap tahunnya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada PT. Surabaya Perdana Rotopack.

Sukarno dan Hadi (2004) Menegaskan bahwa beberapa hal sebagai akibat dari tidak terpenuhinya kepuasan kerja antara lain pergantian karyawan, absensi dan meningkatnya kerusakan. Menurut Simamora (2004),

Kepuasan merupakan istilah evaluatif yang menggambarkan suatu sikap suka atau tidak suka terhadap kepuasan bayaran. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kompensasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diketahui bahwa pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan Tahun 2007 - 2010

Tahun	Keterlambatan (Orang)
2007	224
2008	237
2009	144
2010	204

Sumber : PT. Surabaya Perdana Rotopack

Karyawan masih banyak yang tidak disiplin dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena jam masuk kerja adalah jam 08:00 wib. Tetapi banyak karyawan yang hadir di atas jam 08:00 wib, hal ini tercermin dari data keterlambatan tersebut diatas. Pada tahun 2007 terdapat 224 orang karyawan yang terlambat hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2008 terdapat 237 orang karyawan yang hadir pada jam kerja. Sedangkan pada tahun 2009 terdapat 144 orang karyawan yang terlambat hadir pada jam kerja. Dan pada tahun 2010 terdapat 204 orang karyawan yang terlambat hadir

pada jam kerja. Disiplin kerja yang berarti kesediaan untuk mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku dalam lingkungan organisasi kerja masing-masing sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Menurut Heidrachman dan Husnan (2002) mengungkapkan bahwa disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya ada perintah. Sedangkan menurut Davis (2002) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standart organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerja sama dan prestasi yang lebih baik. Dengan demikian disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.3 Pencapaian Target Produksi Tahun 2010

Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)
Januari	350	306
Februari	350	260
Maret	350	301
April	350	252
Mei	350	229
Juni	350	295
Juli	350	270
Agustus	350	265
September	350	191
Oktober	350	293
November	350	353
Desember	350	220

Sumber : PT. Surabaya Perdana Rotopack

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa target produksi pada perusahaan ini masih belum tercapai. Dari 12 bulan di tahun 2010 hanya terdapat 1 bulan yang tercapai diatas target, yaitu bulan November dengan nilai 353 ton. Sehingga tingkat realisasi tersebut mengindikasikan penurunan kinerja.

Untuk dapat mengetahui terjadinya kenaikan atau penurunan tingkat produksi, maka digunakanlah penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini dapat juga digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan tingkat output (produksi). Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2007) bahwa untuk meningkatkan hasil produksi, maka karyawan harus memiliki :

### 1. Ability

Kemampuan untuk menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

### 2. Opportunity

Kesempatan yang dimiliki oleh karyawan secara individu dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

### 3. Motivation

Keinginan dan kesungguhan seorang pekerja untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Selain itu untuk meningkatkan hasil produksi perusahaan juga harus memotivasi karyawannya dengan beberapa hal berikut ini :

#### 1. Valence

Kekuatan relatif dari keinginan dan kebutuhan seseorang yang paling ia butuhkan.

#### 2. Expectancy

Berhubungan dengan pendapat bahwa perilaku tertentu (sebab) akan diikuti oleh hasil (akibat) tertentu pula.

### 3. Instrumentality

Besarnya kemungkinan akan terpenuhinya keinginan dan kebutuhan tertentu yang diharapkan jika pekerja bekerja secara efektif.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai / karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan. Perilaku manusia, tingkat, dan kualitas kerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan (Laurensius, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Narmodo (2007) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibanding dengan motivasi.

Dan penelitian yang dilakukan oleh Sulianti (2009) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN III di Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa kinerja seseorang akan meningkat ketika kepuasan kerja dari individu berada pada posisi yang tinggi.

Melihat permasalahan yang terjadi di perusahaan dan teori yang ada, maka akan di adakan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURABAYA PERDANA  
ROTOPACK DI SURABAYA”**

**1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Perdana Rotopack di Surabaya?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Perdana Rotopack di Surabaya?

**1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Perdana Rotopack.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surabaya Perdana Rotopack.



#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

##### **1. Bagi Peneliti Lain**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.

##### **2. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat mendorong para peneliti lain untuk lebih meningkatkan, mengembangkan dan memperkuat teori-teori tentang kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.